ESTIMATES

# Public Service Staff Relations Board

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

## The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

**Part I – The Government Expense Plan** provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

**Part II – The Main Estimates** directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

**Part III – Departmental Expenditure Plans**, which is divided into two components:

1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

**Supplementary Estimates** directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

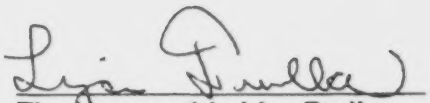
Catalogue No.: BT31-2/2006-III-35
ISBN 0-660-62736-1

# Public Service Staff Relations Board

## 2005-2006 Estimates

### Report on Plans and Priorities

Approved



**The Honourable Liza Frulla**
**Minister of Canadian Heritage**
**and Minister responsible for**
**Status of Women**

105-04105/

# TABLE OF CONTENTS

**SECTION I: OVERVIEW** ..... **1**
Chairperson's Message ..... 1
Summary Information ..... 3
Departmental Priorities ..... 4

**SECTION II: ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME** ..... **9**
Strategic Outcome ..... 9
Program Activity ..... 9

**SECTION III: SUPPLEMENTARY INFORMATION** ..... **11**
Management Representation Statement ..... 11
Organizational Information ..... 12
Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents ..... 13
Table 2: Program by Activity ..... 14
Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates ..... 15
Table 4: Net Cost of Department for the Estimates Year ..... 16

**SECTION IV: OTHER INFORMATION** ..... **17**
Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board 17
References: Statutory and Departmental Reports ..... 17
Contacts for Further Information ..... 18

## *SECTION I: OVERVIEW*

### Chairperson's Message

The spring of 2005 will mark a new era for labour relations in the federal Public Service as the new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* becomes reality. Indeed, the federal government has announced its intention to proceed with the promulgation of this new legislation along with certain other provisions of the *Public Service Modernization Act* on April 1st, 2005. Greater labour-management cooperation is at the heart of this new legislative framework. The requirement for departments to establish labour-management committees, to develop informal conflict resolution systems, and to enable co-development of workplace improvements are all meant to foster improved labour relations in the Public Service.

The *PSLRA* establishes a new Public Service Labour Relations Board building on the current Public Service Staff Relations Board, an institution that was established in 1967 with the inception of collective bargaining in the Public Service of Canada. Under the new Act, the Board is vested with an expanded mandate consisting of three major components: adjudication, mediation, and compensation research and analysis.

The expeditious handling of proceedings referred to the Board for adjudication will remain a priority, as will be the application of the fundamental rules of fairness, justice and impartiality.

The *PSLRA* recognizes mediation and conflict resolution as an integral element of the new Board's mandate and as a cornerstone of a modernized labour relations regime. The Board has already placed over the last few years significant emphasis on innovative approaches to the resolution of workplace conflict, as an alternative to the more formal and traditional rights determination processes. The Board, after consultation with parties, will develop and offer mediation services that meet expectations, requirements and needs of clients in light of the new legal framework.

The Board will also establish a compensation research and analysis function. This new function will consist of conducting market-based compensation research, compiling and analyzing compensation data, and sharing the information with the parties and the public. The success of this function is highly dependent on the establishment of a statutory Advisory Board to provide me with objective and

independent advice on compensation analysis and research issues. The Board, mindful of the high expectations from parties in regard to this new responsibility, will build on its status as a neutral and independent third-party to deliver this service in a manner that takes into account their concerns and their needs.

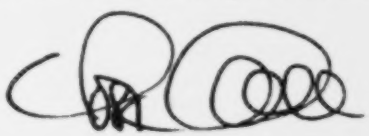
New Public Interest Commissions (PICs) will be established to replace the Conciliation Board process used in collective bargaining. PICs will consist of labour experts jointly agreed upon by the parties and appointed by the designated Minister, based on my recommendations.

The Board plans to distribute early in 2005-2006, as part of a strategy to communicate its new mandate to clients, an information kit describing its various services and processes.

As the Board goes through this important transition, it must also continue to deal with an unprecedented increase in the volume of new grievances referred for adjudication. Although the volume of cases over the last two years has been extraordinary, we have witnessed a steady increase in the number of grievances over the last five years. This increase is raising some concern, particularly under the new regime where Board adjudicators will be called upon to interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, a new legal requirement which raises complex issues and will require lengthy hearings. Over the last few years, the Board has been successful in accessing supplementary funds, albeit on an annual basis, to help address the workload pressure issues. One priority of the Board in 2005-2006 will be to secure a permanent adjustment to its A-base budget in order to finally resolve the funding issue related to its adjudicative function. The Board will also seek additional resources from the *Public Service Modernization Act* Investment Fund to support its expanded mandate.

The Board will pursue its agenda to establish a modern management framework that will support its new mandate and provide a shared vision and understanding of the expected results. Its strategy and plans to put in place the appropriate management infrastructure include the implementation of an integrated Results-based Management and Accountability Framework (RMAF) and Risk Management Framework, of a multi-year Information Technology plan, of a revised Program Activity Architecture, and of updated Terms and Conditions of Employment which will reflect results of recent negotiations in the Public Service.

I look forward to the changes that lie ahead and I am confident that, with the right resources, the PSLRB will successfully meet the challenges that are presented to it.



Yvon Tarte
Chairperson

## Summary Information

**Mandate & Benefits to Canadians** –The Public Service Staff Relations Board is an independent, quasi-judicial statutory tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems, including mediation, in the federal Public and Parliamentary Service. When the *PSLRA* comes into effect, the Board's mandate will also include a compensation research and analysis function.

The Board benefits Canadians by promoting and supporting a harmonious relationship between public servants and their employers. Effective labour-management relations represent a cornerstone of good human resource management and contribute to minimizing the possibility of labour unrest that could lead to disruption in the delivery of government programs. Collaborative efforts between the parties, through communication and sustained dialogue, improve the ability of the Public Service to serve and protect the public interest.

## Financial Resources*

| 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 |
|---|---|---|
| $10,570 | $6,769 | $6,311 |

***($ Thousands)**

## Human Resources

| 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 |
|---|---|---|
| 94 FTEs | 97 FTEs | 93 FTEs |

## Departmental Priorities

| ($ Thousands) | Type | Planned Spending | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 |
| **Administer the *PSLRA* framework** | New | 9,337* | 6,719* | 6,261 |
| **Establish the compensation research and analysis function** | Previously committed | 1,158 | Ø | Ø |
| **Address the adjudication workload pressure issues** | Previously committed | Ø | Ø | Ø |
| **Pursue initiatives to establish a modern management framework** | Ongoing | 75 | 50 | 50 |
| **TOTAL** | | 10,570 | 6,769 | 6,311 |

*Includes supplementary funds approved until 2006-07 for NJC.

### Plans and Priorities

This section presents for the planning period the major plans and priorities of the Board that contribute to the achievement of our strategic outcome which consists of promoting harmonious labour relations in the federal Public and Parliamentary Service.

Administer the *PSLRA* framework

The *PSLRA* sets a framework for improved labour relations in the Public Service based on greater labour-management cooperation. It requires departments to establish labour-management committees and informal conflict resolution systems, and promotes the co-development of workplace improvements. It also enhances collective bargaining conciliation through the appointment of Public Interest Commissions. It establishes a new and restructured Public Service Labour Relations Board, with a mandate to provide compensation research and analysis, adjudication and mediation services, and allows adjudicators to interpret and apply

the *Canadian Human Rights Act* if discrimination is an aspect of a grievance that is referred to adjudication, except for grievances related to pay equity.

The administration of this new legislative framework will be the first priority of the Board. New Board regulations that were drafted in consultation with clients, under the new provisions of the *PSLRA*, will come into effect on the same day that the government proceeds with the promulgation of the new legislation. These new regulations will be published in the Canada Gazette, posted on the Board's internet site and distributed to a wide audience of employer and bargaining agent representatives soon after their coming into effect. Ongoing training and coaching activities for Board members and employees on the interpretation and application of the new legislative and regulatory frameworks will ensure an effective transition to the new regime. As part of its outreach activities, the Board will proceed early in 2005-2006 with a wide distribution of an information kit containing fact sheets on the various services of the new Board. It will also develop practice notes on specific issues of interest to clients and launch a new website. The Board also plans to adopt within the next 12 months a more modern case management system that will be better suited to the requirements of the new legislative framework, enable integration with other Board systems and eventually accommodate e-filing of grievances, applications and complaints.

A challenge associated with this priority will be the requirement to administer two parallel legislative frameworks until such time as all cases submitted under the *Public Service Staff Relations Act* regime have been processed. This will require well-defined procedures, flexibility in the case management system, clear communications with parties and ongoing training. Another challenge will be to secure from the *Public Service Modernization Act* Investment Fund sufficient funding to support the expanded mandate on an ongoing basis.

Establish the compensation research and analysis function

The *PSLRA* provides for the establishment of a compensation research and analysis function at the Board. This function will require that the Board conduct market-based compensation research, compile and analyze compensation data and share the information with the parties and the public. This information will be used by parties in the collective bargaining process and will be made available to other public institutions and the private sector. A statutory Advisory Board will be established by the designated Minister to provide objective and independent advice to the Chairperson of the Board on compensation research and analysis issues.

As a first step following the selection of the Director of the new unit, the Board will proceed with an organizational design exercise to research and define the most efficient and cost-effective approach to deliver this new function, which will include the development of research and analysis methodologies, management of market research information carried out by the external service delivery partners, analysis of

the information collected, quality control, and ongoing liaison with the Advisory Board. The necessary staffing and contracting activities will then proceed, as will the development of required systems.

Expectations from parties in regard to this new responsibility are high. A challenge will be to meet what could be divergent expectations and to instill and maintain credibility in the process. The Board will build on its status as a neutral and independent third-party to achieve these objectives, in consultation with the parties. It will also rely on the objective and independent advice of the Advisory Board in determining its course of action.

Address the adjudication workload pressure issues

The Board reported in its 2003-2004 Performance Report that the number of grievances referred to it for adjudication during the year had increased by 126% over the previous year. Similar increases are expected in 2004-2005. Furthermore, as the Board takes on its expanded mandate which will include the interpretation and application of the *Canadian Human Rights Act* in federal workplace disputes, no relief in the number of grievances is expected in the years to come. This increase has led to an unusual backlog in the processing of cases. Although the Board was successful in obtaining supplementary funding aimed at addressing the situation, it has been limited in what it could do due to the temporary nature of funding received. The workload pressure requires the staffing of additional indeterminate positions and this can only proceed with the allocation of permanent funding. The Board will therefore proceed in 2005-2006 with a request for a permanent adjustment to its A-base budget to resolve the funding issue related to its adjudicative function.

Pursue initiatives to establish a modern management framework

The Board is committed to establishing a modern management framework that will support the new mandate of the Board and provide a shared vision and understanding of expected results. The Board has already delivered on its modern management agenda, with the recent development of a Results-based Management and Accountability Framework (RMAF), which includes a risk management component and takes into account the expanded mandate of the Board. Over the planning period, the Board will proceed with the integration of this framework in its day-to-day business.

The Board will also proceed in 2005-2006 with the implementation of a multi-year information technology plan developed by the organization and validated by an expert firm. The plan seeks to modernize the Board's systems and more effectively integrate the information management component. Planned activities include the implementation of a new case management system, the integration of the records management system to the case management system, the establishment of a more reliant business continuity strategy, and the purchase of

super-servers. The challenge will be to secure sufficient funding to cover this investment in systems and information management.

Finally, the Board will continue with its practice of conducting an average of two independent internal audits per year. Planned activities for the planning period include an audit of financial operations as well as a follow-up on recommendations resulting from audits carried out at the Board over the last 3 years.

## *SECTION II: ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME*

### Strategic Outcome:

The Board has one strategic outcome: to provide Canadians with an environment that fosters harmonious labour relations in the federal Public and Parliamentary Service, thereby minimizing the possibility of labour unrest that could lead to disruption in the delivery of government programs.

### Program Activity:

The Program Activity Architecture approved by the Treasury Board identifies three program activities for the PSSRB: Administration of the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public and Parliamentary Service, including mediation services; Mediation Services in relation to collective bargaining negotiations and grievances and complaints; and National Joint Council. The approval took place at a time when the PSSRB was in the process of requesting the consolidation of its three activities (adjudication, mediation and National Joint Council) into one, which explains the redundancy between two of the above-noted activities. The consolidated activity will be titled: Administration of the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public and Parliamentary Service, including mediation services. As a result, PSSRB funding has been consolidated into one program activity in the Main Estimates. When the *PSLRA* comes into effect and establishes a new PSLRB, a revised PAA will be submitted to include the compensation research and analysis function under the activity.

The Board administers the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public and Parliamentary Service. Board members administer the legislation by holding formal and expedited hearings throughout Canada. The Board also provides mediation services to help parties resolve differences without resorting to a formal hearing process and thereby to assist them in reaching settlement during collective bargaining. With the coming into force of the *PSLRA*, the Board will also offer compensation research and analysis services. Finally, the Board provides physical and administrative support services to the National Joint Council, but plays no direct role in the administration and operations of this organization.

All priorities listed earlier in this report support the activity of the Board. The *PSLRA* fosters greater labour-management cooperation which aims at improved labour relations. The new compensation research and analysis function will produce credible and

applicable compensation data that can be used in the collective bargaining process, providing a benchmark that has been lacking since the abolition of the Pay Research Bureau in 1992. A stable and appropriate A-base budget will enable the Board to concentrate its efforts in the delivery of its services. Finally, a management agenda based on strong frameworks will support the Board in its decision-making and in the assessment and management of risks. It will enable the Board to better define, measure and report on results and performance.

Due to the fact that the Board was in transition between two mandates at the time of the writing of this report, performance indicators for the new Board are still under development. However, the following are used to evaluate performance of the PSSRB mandate:

- satisfaction level of clients in regard to fairness and timeliness with the adjudication services of the Board ;
- number of decisions referred to the Federal Court during the year;
- number of decisions set aside (allowed) for the year on judicial review;
- satisfaction level of clients in regard to the quality of mediation and conciliation services offered by the Board;
- number of cases resolved prior to adjudication.

The Board conducts a client satisfaction survey every three years. Results of this survey, along with internal statistics, are used to measure performance.

## Financial Resources*

| 2004-2005 | 2005-2006 | 2006-2007 |
|---|---|---|
| $9,656 | $10,570 | $6,769 |

***($ Thousands)**

## Human Resources

| 2004-2005 | 2005-2006 | 2006-2007 |
|---|---|---|
| 67 FTEs | 94 FTEs | 97 FTEs |

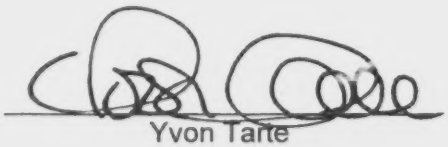
## *SECTION III: SUPPLEMENTARY INFORMATION*

### MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

I submit, for tabling in Parliament, the 2005-2006 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Staff Relations Board.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the Preparation of Part III of the Estimates: Report on Plans and Priorities*.

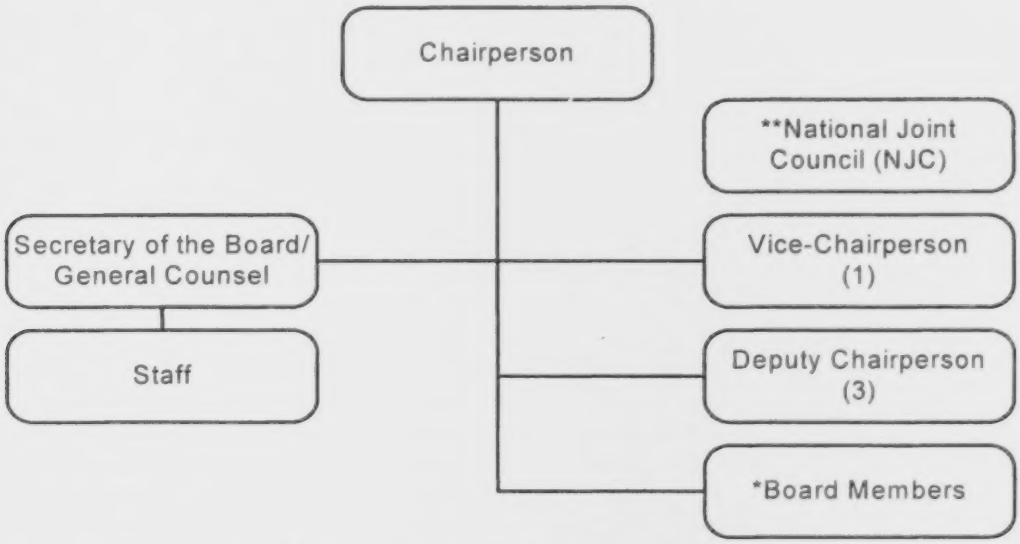
- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the TBS guidance;
- It uses the approved program activity architecture (PAA) for the Public Service Staff Relations Board, and incorporates the new functions to be added to the Board's mandate with the impending coming into force of the *PSLRA*;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and,
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat.



Yvon Tarte
Chairperson

## Organizational Information

**Public Service Staff Relations Board[1]**
**(PSSRB)**




* The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

** The Board has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown, other than a member of the Treasury Board, as the Governor in Council may designate. The Minister of Canadian Heritage, the designated Minister, is responsible under the Act to table the Board's annual report before Parliament each year and to sign such documents as are required pursuant to the *Financial Administration Act*. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

[1] At the tabling of the RPP, the *PSLRA* and therefore the Public Service Labour Relations Board will not yet be in effect. The organization of the Public Service Staff Relations Board is therefore provided.

## Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents

| ($ Thousands) | Forecast Spending 2004-2005 | **Planned Spending 2005-2006** | Planned Spending 2006-2007 | Planned Spending 2007-2008 |
|---|---|---|---|---|
| Budgetary Main Estimates | 6 355 | **10 570** | 6 769 [2] | 6 311 [2] |
| *Adjustments*[1] | | | | |
| Funding to modernize HR management (PSMA) | 2 040 | | | |
| Additional funding to address workload pressures related to collective bargaining and adjudication processes | 969 | | | |
| Operating budget carry forward | 292 | | | |
| Budget Announcement: | | | | |
| ERC Procurement Savings | | **-10** | Ø | Ø |
| Other: | | | | |
| TB Vote 15 | 37 | | | |
| Employee Benefit Plan (EBP) | 7 | | | |
| **Total Planned Spending** | 9 700 | **10 560** | 6 769 | 6 311 |
| Plus : Cost of services received without charge | 1 952 | **2 245** | 2 794 | 2 769 |
| **Net cost of Program** | 11 652 | **12 805** | 9 563 | 9 080 |
| Full Time Equivalents | 67 | **94** [3] | 97 [4] | 93 [4 - 5] |

1- The 2004-05 adjustments accommodate the approvals obtained after the Main Estimates and include the Supplementary Estimates.

2- Does not include the new funding that will be requested by the Board to pursue the new mandate.

3- Includes new positions to design and implement the new legislative framework, which have been staffed on an indeterminate basis, but for which only partial funding has been guaranteed *(PSMA)*. Also includes new positions to address workload issues.

4- Includes new positions to design and implement the new legislative framework, which have been staffed on an indeterminate basis, but for which no funding has yet been guaranteed *(PSMA)*. Also includes new positions to address workload issues.

5- Reduction of FTE; The submission regarding the Program integrity for the National Joint Council (NJC) provides funding up to and including 2006-2007.

## Table 2: Program by Activity

| 2005-2006<br>($ Thousands) | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Budgetary | | | | | | Non-Budgetary | Total Main Estimates | Adjustments | Total Planned Spending |
| **Program Activity** | Operating | Capital | Grants and Contributions | Gross | Revenue | Net Revenue | Loans, Investments and Advances | | | |
| Administration of the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public and Parliamentary Service, including mediation services | 10,570 | - | - | - | - | - | - | 10,570 | - | **10,570** |
| **Total** | | | | | | | | | | |

## Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates

| 2005-2006 (**$ Thousands**) | | | |
|---|---|---|---|
| Vote or Statutory Item | Truncated Vote or Statutory Wording | **Current Main Estimates** | Previous Main Estimates |
| 105 | Program expenditures | **9,269** | 5,523 |
| (S) | Contributions to employee benefit plans | **1,301** | 832 |
| | **Board's Total** | **10,570** | 6,355 |

The increase in funding under current Main Estimates can be attributed to the approval of two Treasury Board submissions: one pertaining to the modernization of human resources management in the federal Public Service ($2,040) and the other pertaining to funding to address workload pressures related to collective bargaining and adjudication processes ($969).

## Table 4: Net Cost of Department for the Estimates Year

| 2005-2006 | |
|---|---|
| **($ Thousands)** | **Public Service Labour Relations Board** |
| **Total Planned Spending** | **10 570** |
| *Plus: Services Received without Charge* | |
| – Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC) | **1 710** |
| – Contributions covering employer's share of employees insurance premiums and expenditures paid by TBS | **520** |
| – Workers compensation coverage provided by Social Development Canada | - |
| – Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada | **15** |
| **2005-2006 Net cost of Department** | **12 815** |

## *SECTION IV: OTHER INFORMATION*

### Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure*, 1993, SOR/93-348
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- *P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure*, SOR/86-1140
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- *Education Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 62
- *Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure*, O.I.C. 1992/95
- *Public Service Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 185
- *YPSSRB Regulations and Rules of Procedure*, C.O. 1970/226

### References:
### Statutory and Departmental Reports

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Summaries of Decisions (a summary of decisions of the Public Service Staff Relations Board issued twice yearly)

## Contacts for Further Information

Public Service Staff Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800

| | |
|---|---|
| General: | Fax: 990-1849 |
| Operations Services: | Fax: 990-3927 |
| Dispute Resolution Services: | Fax: 990-6685 |
| Web Site: | www.pssrb-crtfp.gc.ca |

E-mail Address:
Internet: Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

BUDGET DES DÉPENSES

# Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

## Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

**Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement** présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

**Partie II – Le Budget principal des dépenses** étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

**Partie III – Le Plan de dépenses du ministère** est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

**Le Budget supplémentaire des dépenses** étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

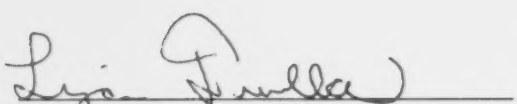
No. de catalogue : BT31-2/2006-III-35
ISBN 0-660-62736-1

# Commission des relations de travail dans la fonction publique

## Budget des dépenses 2005-2006

### Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé



**L'honorable Liza Frulla**
**Ministre du Patrimoine canadien**
**et ministre responsable de la**
**Condition féminine**

# *TABLE DES MATIÈRES*

**SECTION I : SURVOL** ..... **1**
Message du président ..... 1
Information sommaire ..... 4
Priorités ministérielles ..... 5

**SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE** ..... **9**
Résultat stratégique ..... 9
Activité de programme ..... 9

**SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES** ..... **11**
Déclaration de la direction ..... 11
Renseignements sur l'organisation ..... 12
Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein ..... 13
Tableau 2 : Programme par activité ..... 14
Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal ..... 15
Tableau 4 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire ..... 16

**SECTION IV : AUTRES RENSEIGNEMENTS** ..... **17**
Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique ..... 17
Références : Rapports exigés par la loi et rapports ministériels ..... 17
Renseignements supplémentaires ..... 18

## *SECTION I : SURVOL*

### Message du président

Le printemps 2005 marquera le début d'une nouvelle ère pour les relations de travail dans la fonction publique fédérale avec l'adoption de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*). Le gouvernement du Canada a annoncé son intention de promulguer cette Loi, ainsi que certaines autres dispositions de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, le 1er avril 2005. Une coopération accrue syndicale-patronale est au cœur de ce nouveau cadre législatif. Les exigences pour les ministères de créer des comités syndicaux-patronaux et des systèmes non officiels de règlement des conflits, et de mettre sur pied des efforts conjoints pour améliorer le milieu du travail visent à favoriser des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique.

La *LRTFP* crée une nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique à partir de l'institution actuelle qui a vu le jour en 1967 au moment de l'octroi dans la fonction publique du Canada du droit à la négociation collective. La nouvelle Loi confère à la Commission un mandat élargi reposant sur trois grandes composantes, à savoir l'arbitrage, la médiation et la recherche et l'analyse en matière de rémunération.

Le règlement rapide des affaires soumises à la Commission pour l'arbitrage demeure une priorité de la Commission, tout comme l'application des règles fondamentales d'équité, de justice et d'impartialité.

La *LRTFP* reconnaît la médiation et le règlement des différends à titre de parties intégrantes du mandat de la nouvelle Commission et de pierre angulaire de la modernisation des relations de travail. Au cours des dernières années, la Commission a beaucoup mis l'accent sur les méthodes novatrices de règlement des conflits de travail comme solutions de remplacement au processus décisionnel plus officiel et traditionnel. Après avoir consulté les parties, la Commission mettra au point et offrira des services de médiation répondant aux attentes, aux exigences et aux besoins des clients compte tenu du nouveau cadre législatif.

La Commission établira également une fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Cette nouvelle fonction consistera à effectuer des

recherches sur la rémunération qui seront axées sur les forces du marché, à recueillir et à analyser les données sur la rémunération et à communiquer l'information aux parties et au public. L'efficacité de cette fonction dépendra largement de la création d'un comité consultatif législative chargé de me fournir des conseils objectifs et indépendants sur les questions d'analyse et de recherche sur la rémunération. Consciente des grandes attentes qu'ont les parties à l'égard de cette nouvelle responsabilité, la Commission prendra appui sur son statut de tiers neutre et indépendant afin de fournir ce service en tenant compte de leurs préoccupations et de leurs besoins.

De nouvelles commissions de l'intérêt public (CIP) remplaceront le processus relatif au bureau de conciliation qui est utilisé dans le cadre des négociations collectives. Ces nouvelles CIP seront composées de spécialistes des relations de travail que les parties approuveront et qui seront nommés par le ministre désigné, sur ma recommandation.

Dans le cadre de sa stratégie de communication de son nouveau mandat à ses clients, la Commission prévoit distribuer au début de 2005-2006 une trousse d'information décrivant ses divers services et processus.

Pendant cette importante transition, la Commission doit aussi continuer de traiter un nombre sans précédent de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage. Même si le volume de griefs dont elle a été saisie au cours des deux dernières années a été extraordinaire, la Commission a fait face à une augmentation régulière du nombre de griefs au cours des cinq dernières années. Cette augmentation soulève de l'inquiétude, du fait notamment qu'en vertu du nouveau régime, les arbitres de griefs de la Commission seront appelés à interpréter et à appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une nouvelle exigence législative qui soulèvera des questions complexes et qui nécessitera de longues audiences. Au cours des dernières années, la Commission a réussi à obtenir des fonds supplémentaires, bien que sur une base annuelle, pour pallier les tensions liées à la charge de travail. Une des priorités pour la Commission en 2005-2006 sera d'obtenir un rajustement permanent de son budget de services votés afin de régler définitivement les questions liées au financement de sa fonction d'arbitrage. La Commission demandera également des ressources supplémentaires du Fonds d'investissement au titre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* afin de soutenir son nouveau mandat élargi.

La Commission est déterminée à établir un cadre de gestion moderne qui viendra appuyer son nouveau mandat et refléter une vision et une compréhension communes des résultats souhaités. Sa stratégie et ses plans visant à mettre en place l'infrastructure de gestion appropriée prévoient notamment la mise en oeuvre d'un cadre intégré de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats et de gestion du risque, d'un plan pluriannuel en matière de technologie de l'information, d'une nouvelle architecture des activités de programmes et de

conditions d'emploi révisées, ceci afin de tenir compte des récentes négociations dans la fonction publique.

C'est avec enthousiasme que j'envisage les transformations à venir, et je suis certain qu'avec les bonnes ressources, la Commission pourra être à la hauteur des défis qui l'attendent.

Yvon Tarte
Président

## Information sommaire

**Mandat et avantages pour les Canadiennes et les Canadiens** – La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal quasi judiciaire indépendant établi par une loi chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs, ce qui comprend la médiation, dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Lorsque la nouvelle *LRTFP* entrera en vigueur, le mandat de la Commission comprendra également une fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération.

La Commission profite aux Canadiennes et aux Canadiens en favorisant et en soutenant des relations harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Des relations patronales-syndicales fructueuses sont à la base d'une bonne gestion des ressources humaines et contribuent à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en oeuvre des programmes du gouvernement. La collaboration, grâce à des communications et à un dialogue soutenu, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public.

## Ressources financières*

| 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 |
|---|---|---|
| 10 570 $ | 6 769 $ | 6 311 $ |

***(en milliers de dollars)**

## Ressources humaines

| 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 |
|---|---|---|
| 94 ETP | 97 ETP | 93 ETP |

## Priorités ministérielles

| (en milliers de dollars) | Type | Dépenses prévues | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 |
| **Administrer le cadre de la nouvelle *LRTFP*** | Nouvelle | 9 337* | 6 719* | 6 261 |
| **Établir la fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération** | Engagement antérieur | 1 158 | Ø | Ø |
| **Pallier les tensions liées au volume des griefs** | Engagement antérieur | Ø | Ø | Ø |
| **Poursuivre les initiatives pour la mise en œuvre d'un cadre de gestion moderne** | Permanente | 75 | 50 | 50 |
| **TOTAL** | | 10 570 | 6 769 | 6 311 |

*Inclue les fonds supplémentaires approuvés jusqu'en 2006-2007 pour le CNM.

### Plans et priorités

Cette section énonce, pour la période visée par la planification, les principaux plans et priorités de la Commission qui permettront de réaliser ses résultats stratégiques, à savoir la promotion de relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

Administrer le cadre de la nouvelle *LRTFP*

La nouvelle *LRTFP* fixe un cadre qui permettra d'améliorer les relations de travail dans la fonction publique grâce à une meilleure collaboration syndicale-patronale. Elle prévoit l'obligation pour les ministères d'établir des comités syndicaux-patronaux et des systèmes non officiels de règlement des conflits et de favoriser l'amélioration conjointe du milieu du travail. Elle améliore également le processus de conciliation lors de négociations collectives par la nomination de commissions de l'intérêt public. La nouvelle Loi crée une nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique restructurée qui a pour mandat d'offrir des services d'arbitrage, de médiation et de recherche et d'analyse en matière de rémunération. Elle permet également aux

arbitres de griefs d'interpréter et d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* lorsqu'il est question de discrimination dans un grief renvoyé à l'arbitrage, à l'exception des griefs portant sur l'équité salariale.

L'administration de cette nouvelle Loi sera la priorité première de la Commission. Le règlement de la nouvelle *LRTFP*, rédigé en consultation avec les clients, entrera en vigueur le jour même de la promulgation de la nouvelle Loi. Ce nouveau règlement sera publié dans la Gazette du Canada, affiché sur le site Internet de la Commission et distribué à un vaste auditoire de représentants des agents négociateurs et des employeurs, peu après son entrée en vigueur. Des activités continues de formation et d'encadrement sur l'interprétation et l'application de la nouvelle Loi et du nouveau règlement seront offertes aux commissaires et aux employés pour faciliter la transition. Au début de 2005-2006, dans le cadre de ses activités de sensibilisation, la Commission distribuera à grande échelle une trousse d'information contenant des fiches d'information sur les services offerts par la nouvelle Commission. Elle élaborera également des notes de pratique sur des sujets d'intérêt pour les clients et elle lancera un nouveau site Internet. La Commission prévoit aussi adopter, au cours des 12 prochains mois, un système de gestion des cas plus moderne qui répondra mieux aux exigences du nouveau cadre législatif, qui facilitera l'intégration à d'autres systèmes de la Commission et qui permettra éventuellement le classement électronique des griefs, des demandes et des plaintes.

Un défi qui ressort de cette priorité sera l'administration de deux cadres législatifs parallèles, jusqu'à ce que tous les cas présentés en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* actuelle aient été traités. Pour ce faire, il faudra des procédures bien définies, un système souple de gestion des cas, des communications claires entre les parties et de la formation continue. L'obtention d'un financement permanent du Fonds d'investissement au titre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* afin de soutenir le mandat élargi constitue un autre défi.

Établir la fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération

La nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'une fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération. Cette fonction nécessite que la Commission effectue des recherches sur la rémunération qui seront axées sur les forces du marché, recueille et analyse les données sur la rémunération et communique l'information aux parties et au public. Cette information sera à la disposition des parties lors des négociations collectives, ainsi que des institutions publiques et du secteur privé. Un comité consultatif sera créé par le ministre désigné afin de fournir des conseils objectifs et indépendants au président de la nouvelle Commission sur des questions d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

Dès que le directeur de la nouvelle unité aura été sélectionné, la Commission lancera un exercice de conception organisationnelle afin de déterminer l'approche la plus efficace et rentable d'assumer cette nouvelle fonction qui comprendra l'élaboration de méthodologies

de recherche et d'analyse, la gestion de l'information des études de marché effectuées par des partenaires externes de prestation des services, l'analyse de l'information recueillie, le contrôle de la qualité et la liaison continue avec le comité consultatif. On pourra alors procéder à la dotation et la passation de marchés nécessaires, ainsi qu'à l'élaboration des systèmes requis.

Les parties ont de très grandes attentes à l'égard de cette nouvelle responsabilité. Un défi sera de rencontrer des attentes qui pourraient être divergentes et d'instaurer et de maintenir la crédibilité du processus. La Commission prendra appui sur son statut de tiers neutre et indépendant pour réaliser ces objectifs, en consultation avec les parties. Elle se fiera également aux conseils objectifs et indépendants du comité consultatif pour déterminer sa ligne de conduite.

Pallier les tensions liées au volume de griefs

Dans son rapport sur le rendement de 2003-2004, la Commission indiquait que le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage au cours de l'année avait augmenté de 126 % comparativement à l'année précédente. Des augmentations du même ordre sont prévues en 2004-2005. Comme la Commission s'apprête à assumer un plus vaste mandat, notamment en ce qui concerne l'interprétation et l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre de différends dans le milieu de travail fédéral, une réduction du nombre de griefs n'est certainement pas à prévoir dans les années à venir. Cette augmentation a entraîné des arriérés inhabituels dans le traitement des dossiers. Bien que la Commission ait obtenu des fonds supplémentaires pour pallier cette situation, elle est limitée dans ce qu'elle peut faire en raison du caractère temporaire de ce financement. Il faudrait combler de nouveaux postes pour une durée indéterminée, ce qui ne serait possible qu'avec l'octroi d'un financement permanent. En 2005-2006, la Commission demandera donc un rajustement permanent de son budget de services votés afin de régler la question liée au financement de sa fonction d'arbitrage.

Poursuivre les initiatives pour la mise en œuvre d'un cadre de gestion moderne

La Commission est déterminée à établir un cadre de gestion moderne qui viendra appuyer son nouveau mandat et refléter une vision et une compréhension communes des résultats souhaités. La Commission a déjà mené à bien son plan d'action pour une gestion moderne grâce à l'élaboration récente d'un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats, qui comprend un volet gestion du risque et tient compte du mandat élargi de la Commission. Au cours de la période visée par la planification, la Commission procédera à l'intégration de ce cadre dans ses activités quotidiennes.

En 2005-2006, la Commission procédera à la mise en oeuvre d'un plan pluriannuel en matière de technologie de l'information élaboré par l'organisation et validé par un cabinet d'experts. Le plan vise à moderniser les systèmes de la Commission et à intégrer de manière plus efficace le volet gestion de l'information. On prévoit notamment la mise en oeuvre d'un nouveau système de gestion des cas, l'intégration du système

de gestion des dossiers au système de gestion des cas, l'établissement d'une stratégie de continuité des activités plus fiable et l'achat de superserveurs. Il faudra obtenir un financement suffisant pour couvrir cet investissement, ce qui constituera un défi.

En dernier lieu, la Commission continuera d'effectuer une moyenne de deux vérifications internes indépendantes par année. Pour la période visée par la planification, on prévoit mener une vérification des opérations financières et assurer le suivi des recommandations formulées dans le cadre de vérifications effectuées au cours des trois dernières années.

## *SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE*

### Résultat stratégique :

Le résultat stratégique que vise la Commission est de fournir aux Canadiens et aux Canadiennes un environnement propice aux relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en oeuvre des programmes du gouvernement.

### Activité de programme :

L'architecture des activités de programmes (AAP) approuvée par le Conseil du Trésor prévoit trois activités de programmes pour la CRTFP : l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris les services de médiation; les services de médiation à l'égard des négociations collectives et des griefs et des plaintes; et le Conseil national mixte. L'approbation est survenue alors que la CRTFP procédait à une demande de consolidation de ses trois activités (arbitrage, médiation et Conseil national mixte) en une seule, ce qui explique l'aspect redondant entre deux des activités précitées. L'activité consolidée s'intitulera : administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris les services de médiation. Le financement de la CRTFP a donc été consolidé en une activité de programme dans le Budget principal des dépenses. Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP* et de la création de la nouvelle CRTFP, un AAP révisé sera soumis afin d'inclure la fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération dans cette activité.

La Commission administre les régimes de négociations collectives et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale ainsi qu'au Parlement. Les commissaires appliquent la Loi en tenant des audiences officielles et accélérées à l'échelle du pays. La Commission fournit aussi des services de médiation afin d'aider les parties à résoudre leurs conflits sans recourir à une audience officielle et à en arriver à une entente dans le cadre de négociations collectives. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*, la Commission offrira également des services de recherche et d'analyse en matière de rémunération. La Commission offre aussi des locaux et du soutien administratif au Conseil national mixte, sans toutefois jouer un rôle direct dans l'administration et les opérations de cet organisme.

Toutes les priorités énoncées dans le présent rapport viennent appuyer l'activité de la Commission. La nouvelle *LRTFP* favorise une coopération syndicale-patronale accrue afin d'améliorer les relations de travail. La nouvelle fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération produira des données crédibles et pertinentes en matière de rémunération pouvant servir au cours de négociations collectives; ces données n'étant plus disponibles depuis l'abolition du Bureau de recherches sur les traitements, en 1992. Un budget des services votés stable et adéquat permettra à la Commission de concentrer ses efforts sur la prestation des services. Par ailleurs, un programme de gestion fondé sur des cadres solides permettra d'étayer le processus décisionnel de la Commission, ainsi que l'évaluation et la gestion des risques. La Commission sera ainsi en mesure de mieux définir et évaluer les résultats et le rendement et de produire des rapports à cet égard.

Puisque la Commission était en période de transition entre deux mandats lors de la rédaction du présent rapport, les indicateurs de rendement de la nouvelle Commission ne sont pas encore définis. Cependant, les indicateurs suivants sont utilisés pour évaluer le rendement par rapport au mandat actuel de la Commission :

- niveau de satisfaction des clients au chapitre de l'équité et de la rapidité des services d'arbitrage de la Commission;
- nombre de décisions renvoyées à la Cour fédérale pendant l'année;
- nombre de décisions infirmées (confirmées) par contrôle judiciaire au cours de l'année;
- niveau de satisfaction des clients au chapitre de la qualité des services de médiation et de conciliation offerts par la Commission;
- nombre de dossiers réglés avant l'arbitrage.

La Commission effectue un sondage sur la satisfaction des clients tous les trois ans. Les résultats de ce sondage et les statistiques internes servent à évaluer le rendement.

## Ressources financières*

| 2004-2005 | 2005-2006 | 2006-2007 |
|---|---|---|
| 9 656 $ | 10 570 $ | 6 769 $ |

***(en milliers de dollars)**

## Ressources humaines

| 2004-2005 | 2005-2006 | 2006-2007 |
|---|---|---|
| 67 ETP | 94 ETP | 97 ETP |

## *SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES*

### DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2005-2006 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

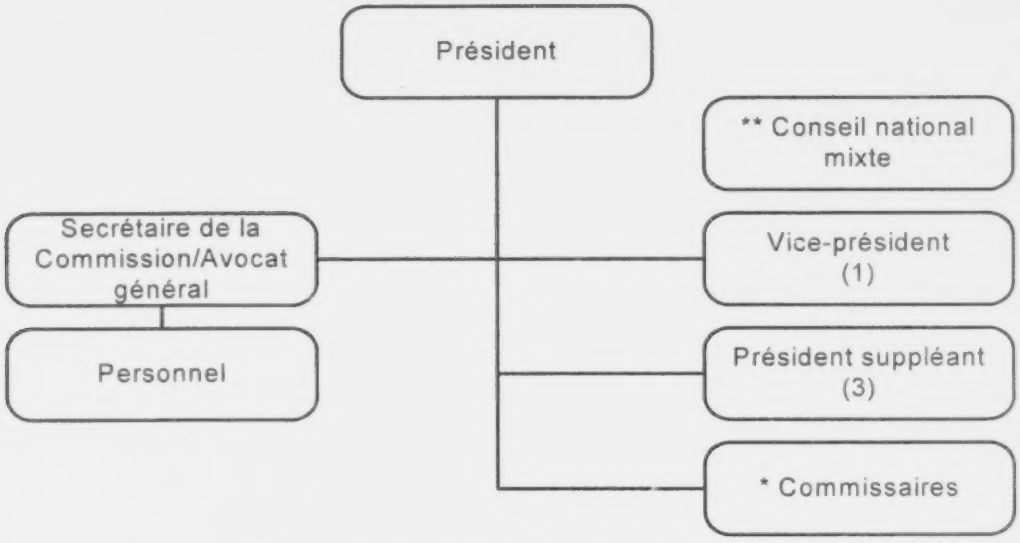
Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation énoncés dans le *Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses : Rapport sur les plans et les priorités.*

- Il respecte les exigences de présentation énoncées dans les lignes directrices du SCT;
- Il utilise l'architecture des activités de programmes (AAP) approuvée de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et intègre les nouvelles fonctions qui doivent être ajoutées au mandat de la Commission lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*;
- Il sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs confiés;
- Il fait état de la situation financière d'après les dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Yvon Tarte
Président

## Renseignements sur l'organisation

**Commission des relations de travail dans la fonction publique[1]**
**(CRTFP)**




* Le nombre des commissaires est déterminé par le gouverneur en conseil. Les commissaires peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

La Commission rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre autre qu'un membre du Conseil du Trésor que le gouverneur en conseil peut désigner. La Loi prévoit qu'il incombe à la ministre du Patrimoine canadien, le ministre désigné, de déposer le rapport annuel de la Commission au Parlement et de signer les documents nécessaires en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. C'est aussi elle qui assure la communication avec le gouverneur en conseil pour les nominations à la Commission.

[1] Au dépôt du RPP, la nouvelle *LRTFP* ne sera pas encore en vigueur et, par conséquent, la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique ne sera pas encore en fonction. L'organigramme actuel de la Commission des relations de travail de la fonction publique est donc fourni.

## Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein

| (en milliers de dollars) | Prévisions des dépenses 2004-2005 | **Dépenses prévues 2005-2006** | Dépenses prévues 2006-2007 | Dépenses prévues 2007-2008 |
|---|---|---|---|---|
| Budgétaire du Budget principal des dépenses | 6 355 | **10 570** | 6 769 [2] | 6 311 [2] |
| *Rajustements*[1] | | | | |
| Fonds pour moderniser la gestion des RH *(LMFP)* | 2 040 | | | |
| Fonds supplémentaires pour pallier les tensions liées à la charge de travail relative aux processus de négociation collective et d'arbitrage | 969 | | | |
| Report du budget de fonctionnement | 292 | | | |
| Annonce dans le budget : | | | | |
| CED Économies sur les achats | | **-10** | Ø | Ø |
| Autre : | | | | |
| Crédit 15 du CT | 37 | | | |
| Régime d'avantages sociaux des employés | 7 | | | |
| **Dépenses nettes prévues** | 9 700 | **10 560** | 6 769 | 6 311 |
| Plus : Coût des services reçus à titre gracieux | 1 952 | **2 245** | 2 794 | 2 769 |
| **Coût net du programme** | 11 652 | **12 805** | 9 563 | 9 080 |
| Équivalents temps plein | 67 | **94** [3] | 97 [4] | 93 [4-5] |

1- Les rajustements de 2004-2005 tiennent compte des approbations qui ont été obtenues à la suite du Budget principal des dépenses et comprennent le Budget supplémentaire des dépenses.

2- N'inclut pas les nouveaux fonds qui seront demandés pour permettre à la Commission de s'acquitter de son nouveau mandat.

3- Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de façon indéterminée pour concevoir et mettre en oeuvre le nouveau cadre législatif, mais pour lesquels seulement une portion des fonds a été garantie *(LMFP)*. Cela inclut également les nouveaux postes pour pallier la charge de travail.

4- Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de façon indéterminée pour concevoir et mettre en oeuvre le nouveau cadre législatif, mais pour lesquels aucun fonds n'a été garanti jusqu'à maintenant *(LMFP)*. Cela inclut également les nouveaux postes pour pallier la charge de travail.

5- Réduction des ETP. La soumission relative à l'intégrité des programmes du Conseil national mixte (CNM) prévoit un financement jusqu'en 2006-2007, inclusivement.

## Tableau 2 : Programme par activité

**2005-2006**

**(en milliers de dollars)**

| Activité de programme | Budgétaires | | | | | | Non budgétaire | Total pour le Budget principal | Rajustements | Total des dépenses prévues |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fonctionnement | Immobilisations | Subventions et contributions | Dépenses brutes | Revenus | Revenus nets | Prêts, investissements et avances | | | |
| Administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris les services de médiation | 10 570 | - | - | - | - | - | - | 10 570 | - | **10 570** |
| **Total** | | | | | | | | | | |

## Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal

| 2005-2006<br>(en milliers de dollars) | | | |
|---|---|---|---|
| Poste voté ou législatif | Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif | **Budget principal actuel** | Budget précédent |
| 105 | Dépenses du Programme | **9 269** | 5 523 |
| (S) | Contributions aux avantages sociaux des employés | **1 301** | 832 |
| | **Total pour la Commission** | **10 570** | 6 355 |

L'augmentation du financement dans le budget principal actuel peut être attribuée à l'approbation de deux présentations au Conseil du Trésor : une se rapportant à la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (2 040 $), et une autre se rapportant à un financement pour pallier les tensions liées à la charge de travail relative aux processus de négociation collective et d'arbitrage (969 $).

## Tableau 4 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire

| 2005-2006 | |
|---|---|
| **(en milliers de dollars)** | **Commission des relations de travail dans la fonction publique** |
| **Dépenses nettes prévues** | **10 570** |
| *Plus: Services reçus à titre gracieux* | |
| – Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) | **1 710** |
| – Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) | **520** |
| – Indemnisation des accidentés du travail assurée par Développement social Canada | **-** |
| – Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada | **15** |
| **Coût net pour le ministère pour 2005-2006** | **12 815** |

## *SECTION IV : AUTRES RENSEIGNEMENTS*

### Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique,* L.R.C. 1985, c. P-35.
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.* 1993, DORS/93-348
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. 1985 (2$^{e}$ supp.), c. 33
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140
- Certaines dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (Yukon), L.R.Y. 2002, c. 62
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, Décret 1992/95
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique,* Yukon, L.R.Y. 2002, c. 185
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y.*, O.C. 1970/226

### Références :
### Rapports exigés par la loi et rapports ministériels

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail de la fonction publique
- Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon
- Rapport annuel de la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion sur les langues officielles

Résumés des décisions de la CRTFP (recueil des résumés de décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois l'an)

## Pour obtenir des renseignements supplémentaires

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Édifice C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour ouest, 6e étage
C.P. 1525, Succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tél. : 990-1800

| | |
|---|---|
| Général : | Télécopieur : 990-1849 |
| Services des opérations : | Télécopieur : 990-3927 |
| Services de règlement des conflits : | Télécopieur : 990-6685 |
| Site Internet : | www.pssrb-crtfp.gc.ca |

Adresse électronique :
Internet : Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400: c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb. crtfp/s=courrier/g=mail